

LA NOUVELLE LEGISLATION RELATIVE AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL : MODE D'EMPLOI

INFO – FLASH

* * *

Depuis l'adoption de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, plusieurs modifications ont encore été apportées par le biais de deux nouvelles lois (28/02/2014 et 28/03/2014) et d'un arrêté royal (10/04/2014), entrés en vigueur le 1er septembre 2014.

Concrètement, depuis cette date, l'employeur est tenu de :

- prendre des mesures préventives suite à une analyse générale des risques psychosociaux au sein de l'entreprise ;
- élaborer des procédures internes d'intervention formelle et informelle pour tous les risques psychosociaux ;
- prévoir l'information du personnel de l'entreprise des nouvelles dispositions législatives ;
- adapter le règlement de travail en y incorporant les nouvelles procédures internes et les nouvelles définitions.

Pour certaines modifications du règlement de travail, il peut être recouru à la procédure simplifiée.

Pour les modifications plus conséquentes, il a été prévu un délai de six mois après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi (soit pour le 1er mars 2015 au plus tard).

Voici un aperçu des principaux changements.

I. Prévention de l'ensemble des risques psychosociaux au travail

Alors que la loi sur le bien-être ne concernait jusqu'à présent que les cas de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail, la nouvelle loi introduit la notion de « *risques psychosociaux au travail* ».

Les risques psychosociaux sont définis comme « *la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage*

psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquels l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger ».

Exemples de dommage psychique : angoisses, dépression, burn-out, idées suicidaires, état de stress post-traumatique,...

Exemples de dommage physique : problèmes de sommeil, hypertension, palpitations, problèmes gastriques et intestinaux...

Notons également que ces répercussions néfastes peuvent avoir un impact tant sur un individu qu'au niveau collectif.

II. Renforcement des mesures de prévention

Désormais, non seulement l'employeur doit élaborer un plan global de prévention relatif aux mesures contre la violence et le harcèlement sexuel ou moral, mais il doit également pouvoir identifier les situations pouvant mener à tous les risques psychosociaux au travail, dans le cadre d'une analyse générale des risques annuelle.

Une analyse spécifique peut également être réalisée :

- au niveau collectif, à la demande d'1/3 des représentants des travailleurs ou d'un membre hiérarchique ;
- au niveau individuel, dans le cadre d'une intervention psychosociale formelle (voy. infra).

III. Nouvelles procédures internes et précision du rôle des intervenants

L'employeur a l'obligation de prévoir des procédures pour les travailleurs estimant



avoir subi un dommage physique et/ou psychique.

Le travailleur a la possibilité de demander :

- Une intervention psychosociale informelle, au conseiller en prévention spécialisé ou à la personne de confiance ;
- une intervention psychosociale formelle, auprès du conseiller en prévention spécialisé uniquement.

Dans l'hypothèse d'un risque immédiat pour la santé du travailleur, des mesures conservatoires peuvent être prises.

Notons qu'afin de limiter les demandes abusives, le conseiller en prévention dispose désormais de la compétence de refuser l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale formelle.

La fonction de conseiller en prévention spécialisée et celle de personne de confiance sont incompatibles avec la qualité de membre du personnel de direction et avec la fonction de médecin du travail. En outre, la personne de confiance ne peut pas être membre du conseil d'entreprise, du CPPT ou de la délégation syndicale.

IV. Protection contre le licenciement

Les travailleurs qui introduisent une demande formelle d'intervention psychosociale pour violence ou harcèlement moral ou sexuel au travail bénéficient de la protection contre le licenciement, à condition que cette demande ait été acceptée par le conseiller en prévention.

Au vu de ces enjeux, il est conseillé aux employeurs de prendre les mesures nécessaires et de remplir ses obligations afin de ne pas risquer d'être sanctionné. Pour plus d'informations, n'hésitez pas contacter :

Robert DE BAERDEMAEKER
Avocat Associé
rdb@koan.eu

Marie SCHLÖGEL
Avocat
msc@koan.eu

Hilde SMOUT
Counsel
hs@koan.eu

Marie KOKOT
Avocat
mko@koan.eu

Tatienne FLAHAUT
Avocat
tfl@koan.eu

En outre, l'employeur ne peut prendre aucune mesure préjudiciable à l'encontre du travailleur, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention formelle et ce, même après la cessation des relations de travail.

En revanche, il n'est pas prévu de protection pour les interventions en rapport avec les autres risques psychosociaux.

La violation de cette protection peut entraîner la condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité forfaitaire de six mois de rémunération ou d'un montant plus élevé, que le travailleur doit dans ce cas démontrer.

V. Dommages et intérêts forfaitaires

En outre, le travailleur qui s'estime victime de violence ou harcèlement moral ou sexuel au travail peut demander des dommages et intérêts, non seulement de la part de l'auteur des faits, mais également de la part de l'employeur qui n'a pas respecté ses obligations en matière de prévention.

Le travailleur peut alors demander, soit une indemnité forfaitaire de trois mois de rémunération (dans certains cas six mois, notamment lorsqu'il existe une relation d'autorité entre l'auteur et la victime), soit la réparation du dommage réellement subi, à condition de le prouver.